



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**FAKTOR-FAKTOR BUKAN KEWANGAN YANG
MEMPENGARUHI MOTIVASI PEKERJA UNTUK BEKERJA.
"Satu Kajian Di Kalangan Pekerja-pekerja Bukan Pengurusan
di Perbadanan" Pembekalan Letrik Sarawak (PPLS)**

Awang Irwan Bin Awang Karim

Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)
2005

HF
5549.5
M63
A964
2005

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL : FAKTOR-FAKTOR BUKAN KEWANGAN YANG
MEMPENGARUHI MOTIVASI PEKERJA UNTUK BETERJA

SESI PENGAJIAN : 2002-2005

Saya AWANG IRWAN BIN AWANG KARIM
(HURUF BESAR)

mengaku membenarkan tesis * ini disimpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sarawak
2. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja
3. Membuat pendigitan untuk membangunkan Pangkalan Data Kandungan Tempatan
4. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi
5. ** sila tandakan (✓)

☐

SULIT

(mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan seperti termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

☐

TERHAD

(Mengandungi maklumat Terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

☒

TIDAK TERHAD

Disahkan oleh

AWANG
(TANDATANGAN PENULIS)

[Signature]
(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:

3/118 Jalan Abg Hj Puteh
Elias, kampung Tanjung
95400 Saratok, Sarawak

Tarikh: 28/4/05

Tarikh: 28/4/05

Catatan: * Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah, Sarjana dan Sarjana Muda
* ** Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali-sekala dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT atau TERHAD



**FAKTOR-FAKTOR BUKAN KEWANGAN YANG MEMPENGARUHI
MOTIVASI PEKERJA UNTUK BEKERJA
“ Satu Kajian Dikalangan Pekerja-Pekerja Bukan Pengurusan Di Perbadanan”
Pembekalan Letrik Sarawak (PPLS)**

Awang Irwan Bin Awang Karim

**Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk Ijazah Sarjana Muda Sains
Dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia)
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
Universiti Malaysia Sarawak
2005**

Projek bertajuk Faktor-Faktor Bukan Kewangan Yang Mempengaruhi Motivasi Pekerja Untuk Bekerja telah disediakan oleh Awang Irwan Bin Awang Karim dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains Dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia).

Diterima untuk diperiksa oleh :


.....
(Encik Roslan Bin Ali)

Tarikh :

28/4/05
.....

PENGHARGAAN

Bersyukur Ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan limpah dan izinNya, maka pengkaji telah berjaya menyiapkan Projek Tahun Akhir (PTA) walaupun terpaksa menghadapi pelbagai masalah dan cabaran yang ditempuhi dalam tempoh dua semester . Jutaan terima kasih saya ucapkan kepada ahli keluarga saya terutama sekali kedua-dua ibu bapa saya kerana dorongan dan nasihat yang diberikan kepada saya dalam menyiapkan tugas tahun akhir ini.

Ucapan terima kasih dan penghargaan juga ingin ditujukan kepada Perbadanan Pembekalan Letrik Sarawak (PPLS) di atas kebenaran yang diberikan kepada saya untuk menjalankan projek di dalam organisasi tersebut. Mereka telah memberikan komitmen dan kerjasama sejak dari penghantaran borang soal selidik sehinggalah proses pengutipan semula borang tersebut. Saya juga ingin tujukan ucapan berbilang-banyak terima kasih dan juga penghargaan kepada Ustaz Roslan Bin Ali yang merupakan penyelia saya bagi projek tahun akhir ini. Terima kasih kerana beliau meluangkan banyak masa, mengemukakan idea-idea serta pendapat yang sangat bermakna disamping nasihat dan teguran kepada saya untuk menyempurnakan projek tahunan akhir ini. Segala dorongan dan bimbingan yang beliau curahkan amatlah dihargai. Tanpa bimbingan dan panduan dari beliau, sukar bagi saya untuk menyiapkan projek ini tepat pada masanya.

Tidak lupa juga, ingin saya ucapkan terima kasih dan penghargaan kepada kesemua pensyarah program Pembangunan Sumber Manusia terutama sekali Cik Zaiton Hassan, Puan Surena Sabil, Encik Abd Halim Busari dan Puan Dayang Nailul Munna Abang Abdullah selaku mentor saya di atas komitmen mereka dalam membantu saya dan rakan-rakan program yang lain menyediakan projek tahun akhir mengikut peraturan dan kaedah yang sebenar.

Akhir sekali, sekalung penghargaan dan terima kasih diucapkan kepada semua rakan-rakan seprogram sesi 2002 – 2003 di atas idea, tunjuk ajar, komen dan teguran yang mereka berikan dalam usaha menyempurnakan projek ini. Walaupun masing-masing sibuk menyiapkan projek sendiri, mereka masih sudi untuk meluangkan masa memberikan komen dan pendapat sekiranya saya menghadapi masalah dan tidak memahami bahagian-bahagian yang tertentu.

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	iii
Jadual Kandungan	iv
Senarai Jadual	viii
Abstrak	ix
<i>Abstrak</i>	x

<u>Topik</u>	<u>Muka Surat</u>
BAB 1 : PENGENALAN	1
1.0 Pengenalan	1
1.1 Latar Belakang Kajian	4
1.2 Kenyataan Masalah	6
1.3 Objektif Kajian	7
1.4 Rangka Konseptual	8
1.5 Hipotesis Kajian	9
1.6 Kepentingan Kajian	9
1.7 Definisi Kata Kunci	11
1.8 Limitasi Kajian	13
1.9 Kesimpulan	14
BAB 2 : KAJIAN SEMULA PENULISAN	15
2.0 Pengenalan	15
2.1 Konsep Motivasi	16
2.2 Teori Hierarki Keperluan Maslow	19
2.3 McClelland Learned Needs Theory	22

2.4 Model Hubungan Manusia	25
2.5 Aldefer's Existence-Relatedness-Growth (ERG) Theory	26
2.6 Teori Dua Faktor Herzberg	28
2.7 Penghargaan dan Pengiktirafan	30
2.8 Agihan Kuasa Kepada Pekerja	32
2.9 Faktor Rakan Sekerja	33
2.10 Gaya Kepimpinan	35
2.11 Faktor-Faktor Bukan Kewangan Yang Lain	37
2.12 Kesimpulan	38
 BAB 3 : METODOLOGI KAJIAN	 39
3.0 Pengenalan	39
3.1 Kaedah Penyelidikan	39
3.2 Reka Bentuk Kajian	40
3.3 Populasi dan Sampel Kajian	40
3.4 Instrumentasi kajian	42
3.5 Pengumpulan Data	45
3.6 Analisis Data	45
3.7 Kesimpulan	47
 BAB 4 : DAPATAN DAN PERBINCANGAN	 48
4.0 Pengenalan	48
4.1 Analisis Ciri-Ciri Responden	49
4.1.1 Analisis Taburan Responden Mengikut Umur	49
4.1.2 Analisis Taburan responden Mengikut Jantina	50

4.1.3 Analisis Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan	51
4.1.4 Analisis Taburan Responden Mengikut Bangsa	51
4.2 Perkaitan Antara Faktor-Faktor Bukan Kewangan Dengan Motivasi Pekerja Untuk Bekerja	52
4.2.1 Perkaitan Antara Penghargaan dan Pengiktirafan Dengan Motivasi Pekerja Untuk Bekerja	52
4.2.2 Perkaitan Antara Gaya Kepimpinan Dalam Organisasi Dengan Motivasi Pekerja Untuk Bekerja	53
4.2.3 Perkaitan Antara Faktor Rakan Sekerja Dengan Motivasi Pekerja Untuk Bekerja	54
4.2.4 Perkaitan Antara Agihan Kuasa Kepada Pekerja Dengan Motivasi Pekerja Untuk Bekerja	55
4.3 Pengaruh Pembolehubah Kajian Ke atas Motivasi Pekerja	57
4.3.1 Pengaruh Penghargaan dan Pengiktirafan Ke Atas Motivasi Pekerja	57
4.3.2 Pengaruh Gaya Kepimpinan dalam Organisasi Ke Atas Motivasi Pekerja	58
4.3.3 Pengaruh Rakan Sekerja Ke Atas Motivasi Pekerja	59
4.3.4 Pengaruh Agihan Kuasa Kepada Pekerja Ke Atas Motivasi Pekerja	60
4.4 Perbincangan Tentang Pengujian Hipotesis	61
4.4.1 Hipotesis 1	61
4.4.2 Hipotesis 2	63
4.4.3 Hipotesis 3	65
4.4.4 Hipotesis 4	67
4.9 Kesimpulan	70

BAB 5 : RUMUSAN DAN CADANGAN	71
5.0 Pengenalan	71
5.1 Rumusan Kajian	72
5.2 Kesimpulan Kajian	73
5.3 Implikasi Kajian	74
5.4 Cadangan	75
5.5 Penutup	77
 RUJUKAN	 79

SENARAI JADUAL

<u>Senarai Jadual</u>	<u>Muka Surat</u>
Jadual 1 : Julat Skor Bagi Pengukuran Tahap Motivasi	44
Jadual 2 : Anggaran Kekuatan Perhubungan Antara Dua Pembolehubah	46
Jadual 3 : Taburan Frekuensi Dan Peratusan Responden Mengikut Kumpulan Umur	50
Jadual 4 : Taburan Frekuensi Dan Peratusan Responden Mengikut Jantina	50
Jadual 5 : Taburan Frekuensi Dan Peratusan Responden Mengikut Status Perkahwinan	51
Jadual 6 : Taburan Frekuensi Dan Peratusan Responden Mengikut Bangsa	52
Jadual 7 : Dapatan Ujian Korelasi Pearson Untuk Faktor Penghargaan dan Pengiktirafan Dengan Motivasi Pekerja Untuk Bekerja	53
Jadual 8 : Dapatan Ujian Korelasi Pearson Untuk Faktor Gaya Kepimpinan Dalam Organisasi Dengan Motivasi Pekerja Untuk Bekerja	53
Jadual 9 : Dapatan Ujian Korelasi Pearson Untuk Faktor Rakan Sekerja Dengan Motivasi Pekerja Untuk Bekerja	54
Jadual 10 : Dapatan Ujian Korelasi Pearson Untuk Faktor Agihan Kuasa Kepada Pekerja Dengan Motivasi Pekerja Untuk Bekerja	54
Jadual 11 : Ringkasan Dapatan Ujian Korelasi Pearson	55
Jadual 12 : Skor Tahap Motivasi Bagi Faktor Penghargaan Dan Pengiktirafan	56
Jadual 13 : Skor Tahap Motivasi Bagi Faktor Gaya Kepimpinan Dalam Organisasi	57
Jadual 14 : Skor Tahap Motivasi Bagi Faktor Rakan Sekerja	58
Jadual 15 : Skor Tahap Motivasi Bagi Faktor Agihan Kuasa Kepada Pekerja	59

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR BUKAN KEWANGAN YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PEKERJA UNTUK BEKERJA

Awang Irwan Bin Awang Karim

Kajian yang dijalankan ini adalah mengenai faktor-faktor bukan kewangan yang mempengaruhi motivasi pekerja untuk bekerja. Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengenalpasti sama ada faktor-faktor bukan kewangan mempengaruhi motivasi pekerja untuk bekerja dikalangan pekerja-pekerja bukan pengurusan di Perbadanan Pembekalan Letrik Sarawak (PPLS). Kajian ini juga bertujuan untuk melihat sejauhmana kekuatan hubungan yang wujud di antara empat faktor bukan kewangan dengan motivasi pekerja untuk bekerja. Faktor-faktor tersebut terdiri daripada penghargaan dan pengiktirafan, gaya kepimpinan dalam organisasi, faktor rakan sekerja dan agihan kuasa kepada pekerja. Borang soal selidik telah digunakan bagi tujuan pengumpulan dan pungutan data di mana soalan-soalan yang dikemukakan dalam borang tersebut diperolehi berdasarkan pengubahsuaian soalan-soalan yang digunapakai oleh kajian-kajian lepas. Soalan yang terdapat dalam borang soal selidik ini terbahagi kepada tiga bahagian iaitu bahagian A, B dan C. Soalan pada bahagian A adalah mengenai ciri-ciri demografi responden, bahagian B pula mengenai faktor-faktor bukan kewangan manakala soalan pada bahagian C pula menyentuh tentang motivasi pekerja untuk bekerja. Seramai 70 orang responden yang terlibat dalam kajian ini yang merupakan kakitangan bukan pengurusan dimana mereka diperolehi melalui kaedah persampelan rawak. Data yang berjaya dikumpul dianalisis dengan menggunakan perisian komputer Statistical Package for Social Science (SPSS) Window Release Version 11.5. Dapatan kajian dengan menggunakan Ujian Korelasi Pearson menunjukkan keempat-empat faktor bukan kewangan mempunyai perkaitan dengan motivasi pekerja untuk bekerja walaupun perkaitan yang wujud tidak begitu kuat. Dapatan kajian juga menunjukkan keempat-empat faktor tersebut memberikan motivasi yang tinggi kepada para pekerja bukan pengurusan manakala tiada seorang pun responden yang mempunyai tahap motivasi yang rendah. Sebagai cadangan, beberapa aspek perlu diambil perhatian oleh pihak pengurusan organisasi ini bagi meningkatkan lagi motivasi para pekerja untuk bekerja.

ABSTRACT

NON MONETARY FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE MOTIVATION TO WORK

Awang Irwan Bin Awang Karim

This research was about non-monetary factors which influence employee motivation to work. It was conducted to study whether non-monetary factors influence employee motivation among the non-managerial workers at Sarawak Electricity Supplier Corporation (SESCO). The aim of this research also was to identify how strong the correlation between the four of the factors and employees motivation. Four of the factors that have been selected as the independent factors are recognition and appreciation, leadership style in the workplace, factor of colleagues and employee empowerment. A set of questionnaires has been used for the purpose of collecting data. The questions that used in this questionnaire were acquired from the past researches that have been conducted by the past researchers. These questions were divided into three parts. The questions in part A were about demographic factors of respondents, part B were about the non-monetary factors while questions in part C were asked for identified employee motivation to work. There were 70 respondents from non-managerial level involved in this study which they were selected by using the random sampling method. The collected data was analyzed by using computer software, Statistical Package for Social Science (SPSS) Window Release Version 11.5. Outcome of the Pearson Correlation analysis found that all of the factors were correlated to the employee motivation to work. There was a weak correlation between factor of colleagues and employee motivation to work while the other three factors indicated the medium correlation with the employee motivation. Outcome of this research also found that all of the non-monetary factors gave the high level of motivation to the non-managerial workers at SESCO. It is recommended that the top management of this organization need to considers some aspects in order to enhance the employee motivation to work.

BAB 1

PENGENALAN

1.0 Pengenalan

Dalam dunia pekerjaan pada masa ini, prestasi kerja merupakan aspek penting yang harus diberi perhatian sewajarnya sama ada oleh pekerja mahupun pihak pengurusan. Peningkatan dalam kecekapan dan prestasi para pekerja akan menentukan sama ada matlamat sesebuah organisasi tercapai atau sebaliknya. Hal ini memerlukan pihak pengurusan memberi perhatian terhadap prestasi sumber manusia dalam organisasi. Bagi golongan pekerja pula, prestasi kerja akan menjadi penentu kepada kedudukan dan jangka hayat mereka dalam organisasi. Sekiranya prestasi kerja mereka sentiasa meningkat, kedudukan mereka dalam organisasi lebih terjamin berbanding mereka yang menunjukkan prestasi kerja yang rendah. Kedudukan dalam organisasi yang dimaksudkan adalah kenaikan gaji dan pangkat yang diterima oleh pekerja disamping jaminan daripada diberhentikan perkhidmatan akibat kemerosotan prestasi

dan produktiviti. Pernyataan-pernyataan di atas jelas menunjukkan salingkaitan antara organisasi dan para pekerja. Menurut Rothwell, Sanders, dan Soper (1999), tanpa pekerja tidak akan wujud organisasi dan tanpa hasil-hasil kerja yang efektif pula, para pekerja mungkin akan kehilangan kerja mereka dalam organisasi.

Untuk memastikan para pekerja melakukan kerja mereka dengan baik, motivasi untuk bekerja merupakan faktor yang penting dan ia harus diberi perhatian yang sewajarnya oleh pihak pengurusan. Tetapi, mengenalpasti faktor-faktor yang boleh memotivasikan para pekerja untuk bekerja bukanlah suatu tugas yang mudah. Hal ini kerana para pekerja mempunyai motivasi kerja yang berbeza berdasarkan keperluan dan keinginan mereka. Malahan pula, motivasi merupakan suatu elemen yang sangat abstrak. Kajian-kajian yang dijalankan sebelum ini mendapati bahawa terdapat berbagai-bagai faktor yang boleh memotivasikan pekerja untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dalam organisasi. Salah satu faktor yang sedia maklum adalah faktor ganjaran wang. Menurut Bohlander (1995), ganjaran merupakan kunci utama yang boleh menentukan tahap prestasi kerja para pekerja dalam organisasi. Sekiranya pekerja percaya produktiviti yang tinggi akan diberi ganjaran, mereka lebih suka bekerja dengan harapan untuk mencapai tujuan tersebut (Luthans & Kreitner, 1991). Ganjaran yang diterima oleh pekerja atas perkhidmatan yang diberikan boleh dibahagikan kepada ganjaran kewangan dan ganjaran bukan kewangan. Ganjaran berbentuk kewangan merangkumi upah, gaji, elaun, bonus serta caruman dalam Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) manakala ganjaran bukan kewangan pula meliputi penghargaan dan pengiktirafan, anugerah-anugerah, pemberian sijil, pujian, dan lain-lain lagi.

Selain faktor ganjaran, terdapat pelbagai lagi faktor lain yang boleh menyumbang kepada peningkatan prestasi para pekerja dalam organisasi. Ini termasuklah penghargaan dan pengiktirafan, gaya kepimpinan dalam organisasi, faktor

rakan sekerja, agihan kuasa kepada pekerja (*employee empowerment*), tugas yang mencabar, dan lain-lain lagi. Kajian juga telah menunjukkan bahawa perbezaan-perbezaan individu mempengaruhi motivasi pekerja untuk meningkatkan prestasi mereka. Kajian yang dijalankan oleh Clerk dan Miles (1996) menunjukkan perbezaan individu seperti umur dan jantina mempengaruhi motivasi pekerja bagi meningkatkan prestasi mereka. Berdasarkan Model Motivasi Komplek yang dikemukakan oleh Schein (1980), keperluan dan motivasi pekerja adalah berbeza berdasarkan keadaan-keadaan yang berbeza seperti pengalaman hidup, harapan mereka, faktor umur, dan jangka masa telah berkhidmat dalam organisasi.

Pengaruh rakan-rakan sekerja juga merupakan salah satu faktor yang boleh mempengaruhi motivasi pekerja untuk bekerja. Menurut Mayo (1945), pekerja bermotivasi untuk bekerja disebabkan oleh keperluan-keperluan sosial dan salah satunya ialah keperluan hubungan persahabatan serta penerimaan oleh rakan-rakan di tempat kerja. Menurutny lagi, individu lebih mudah bertindak balas terhadap tekanan kerja yang ditunjukkan oleh rakan-rakan sekerja dalam organisasi. Berdasarkan kepada Kaufman, Thiagarajan, dan Macgillis (1997) pula, pekerja akan bekerja dengan baik dalam persekitaran yang wujud aspek saling kepercayaan, perkongsian, dan sumbangan bersama antara ahli-ahli dalam organisasi terhadap sesuatu matlamat. Persekitaran kerja yang menyediakan keperluan-keperluan asas pekerjaan yang mencukupi juga mampu meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan berkesan.

Menurut Myers (1991), apa yang boleh memotivasikan para pekerja untuk bekerja dengan efektif ialah pekerjaan yang mencabar iaitu kerja yang dapat mendatangkan rasa inginkan pencapaian, tanggungjawab, kemajuan, serta keseronokan kerja yang diterima oleh mereka. Selain itu, aspek tanggungjawab juga memainkan

peranan terhadap prestasi para pekerja. Aspek agihan kuasa kepada pekerja (*employee empowerment*) juga mampu memberikan impak terhadap prestasi kerja para pekerja. Aspek ini dapat dinilai berdasarkan penglibatan para pekerja dalam proses membuat keputusan disamping penentuan matlamat kerja mereka sendiri. Selain itu memberikan tanggungjawab sepenuhnya kepada pekerja terhadap tugas yang dilakukan juga termasuk dalam aspek agihan kuasa kepada pekerja. Gaya kepimpinan yang digunakan oleh pengurus juga mampu memberikan impak ke atas motivasi para pekerja untuk bekerja. Pemimpin akan memberikan panduan dan dorongan kepada orang bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerja mereka yang seterusnya membantu ke arah pencapaian matlamat organisasi.

1.1 Latarbelakang Kajian

Motivasi di tempat kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus ada pada seseorang pekerja dan diberi perhatian yang sewajarnya oleh pihak pengurusan organisasi. Pekerja yang bermotivasi akan membantu ke arah pencapaian matlamat organisasi. Semua individu yang bekerja mempunyai motivasi mereka yang tersendiri. Perkara yang boleh memotivasikan seseorang pekerja tidak semestinya dapat memotivasikan para pekerja lain. Ini kerana setiap pekerja mempunyai keperluan-keperluan yang berbeza.

Terdapat pelbagai teori dikemukakan oleh pengkaji mengenai motivasi dan salah satu teori yang paling popular adalah Hierarki Keperluan Manusia yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (1942). Beliau menyatakan bahawa terdapat 5 peringkat keperluan manusia dan keperluan peringkat awal haruslah dipenuhi terlebih dahulu sebelum mencapai keperluan-keperluan yang lebih tinggi. Lima Keperluan

tersebut adalah keperluan fisiologi, keperluan keselamatan, keperluan sosial (kasih sayang), keperluan penghormatan diri, dan keperluan penyempurnaan sendiri.

Selain ganjaran kewangan, terdapat banyak lagi faktor lain yang boleh memotivasikan pekerja untuk bekerja. Berdasarkan Teori 2 Faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (1975), agihan kuasa kepada pekerja (*employee empowerment*) boleh memotivasikan para pekerja di tempat kerja. Ini merangkumi pemberian tanggungjawab sepenuhnya kepada pekerja ke atas tugas yang dilakukan oleh mereka serta melibatkan pekerja dalam membuat keputusan. Hopkin (1995) dalam kajiannya mendapati agihan kuasa kepada pekerja sebagai salah satu cara meningkatkan motivasi para pekerja untuk bekerja. Pengiktirafan dan penghargaan yang diberikan kepada pekerja juga termasuk dalam teori tersebut. Ini disokong oleh dapatan kajian yang dilakukan oleh Koch (1990) yang menyatakan bahawa pekerja lebih bersemangat untuk bekerja apabila pencapaian mereka diiktiraf atau dihargai oleh pihak atasan.

Model Sosial yang dikemukakan oleh Mayo (1975) pula menekankan bahawa pekerja bermotivasi untuk bekerja disebabkan keperluan-keperluan sosial seperti hubungan persahabatan dan penerimaan oleh rakan-rakan sekerja di tempat kerja. Menurut Mayo lagi, pekerja lebih bertindak balas terhadap tekanan rakan-rakan sekerja di tempat kerja berbanding kawalan dan insentif yang diberikan oleh pihak pengurusan kepada mereka. Kerjasama baik yang diberikan oleh rakan-rakan sekerja semasa menjalankan tugas dapat memberikan impak ke atas motivasi pekerja untuk bekerja. Selain itu, hubungan yang wujud antara para pekerja juga boleh mempengaruhi motivasi para pekerja.

Gaya kepimpinan juga mampu mempengaruhi motivasi pekerja untuk bekerja dan ini dibuktikan oleh kajian yang dilakukan oleh Erven (1991) yang menyatakan bahawa aspek kepimpinan dan motivasi pekerja sebagai suatu yang interaktif. Faktor

jantina dan umur juga mempunyai pengaruh terhadap motivasi pekerja untuk bekerja dan pernyataan ini disokong oleh dapatan kajian yang dilakukan oleh Linz (2000). Selain itu faktor-faktor bukan kewangan lain yang turut mempengaruhi motivasi pekerja termasuklah pemberian tugas yang menarik dan mencabar kepada pekerja, perkongsian maklumat, dan persekitaran kerja fizikal di tempat kerja.

Motivasi secara umumnya amat penting dalam diri para pekerja kerana tanpa motivasi, segala tingkah laku yang ditunjukkan seolah-olah tidak mempunyai hala tuju dan panduan. Usaha memotivasikan para pekerja bukanlah suatu perkara yang mudah kerana motivasi terlalu abstrak untuk dihuraikan.

1.2 Kenyataan Masalah

Walaupun ganjaran khususnya yang berbentuk kewangan merupakan kunci utama yang mempengaruhi motivasi pekerja untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dalam organisasi, namun ia bukanlah satu-satunya faktor yang boleh memberi kesan ke atas motivasi mereka. Ini kerana walaupun mendapat gaji yang tinggi, namun masih wujud lagi masalah pekerja yang tidak bermotivasi untuk bekerja. Ini termasuklah amalan rasuah, kadar ketidakhadiran kerja yang masih tinggi, dan kes para pekerja meninggalkan organisasi disebabkan masalah prestasi kerja atau bekerja dengan syarikat lain yang menawarkan ganjaran yang lebih memuaskan. Hal ini menunjukkan bahawa ganjaran kewangan bukanlah satu-satunya faktor yang boleh mempengaruhi motivasi pekerja.

Lantaran itu, pengkaji berminat untuk mengkaji bagaimana motivasi para pekerja boleh dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain daripada ganjaran kewangan. Kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti sama ada dapatan kajian ini nanti akan

memperolehi dapatan yang sama seperti yang diperolehi oleh pengkaji-pengkaji lepas. Pengkaji juga ingin mengetahui sejauhmana kekuatan perhubungan yang wujud antara faktor-faktor bukan kewangan tersebut dengan motivasi pekerja.

1.3 Objektif Kajian

Objektif kajian ini terbahagi kepada dua jenis iaitu objektif umum dan khusus.

1.3.1 Objektif Umum

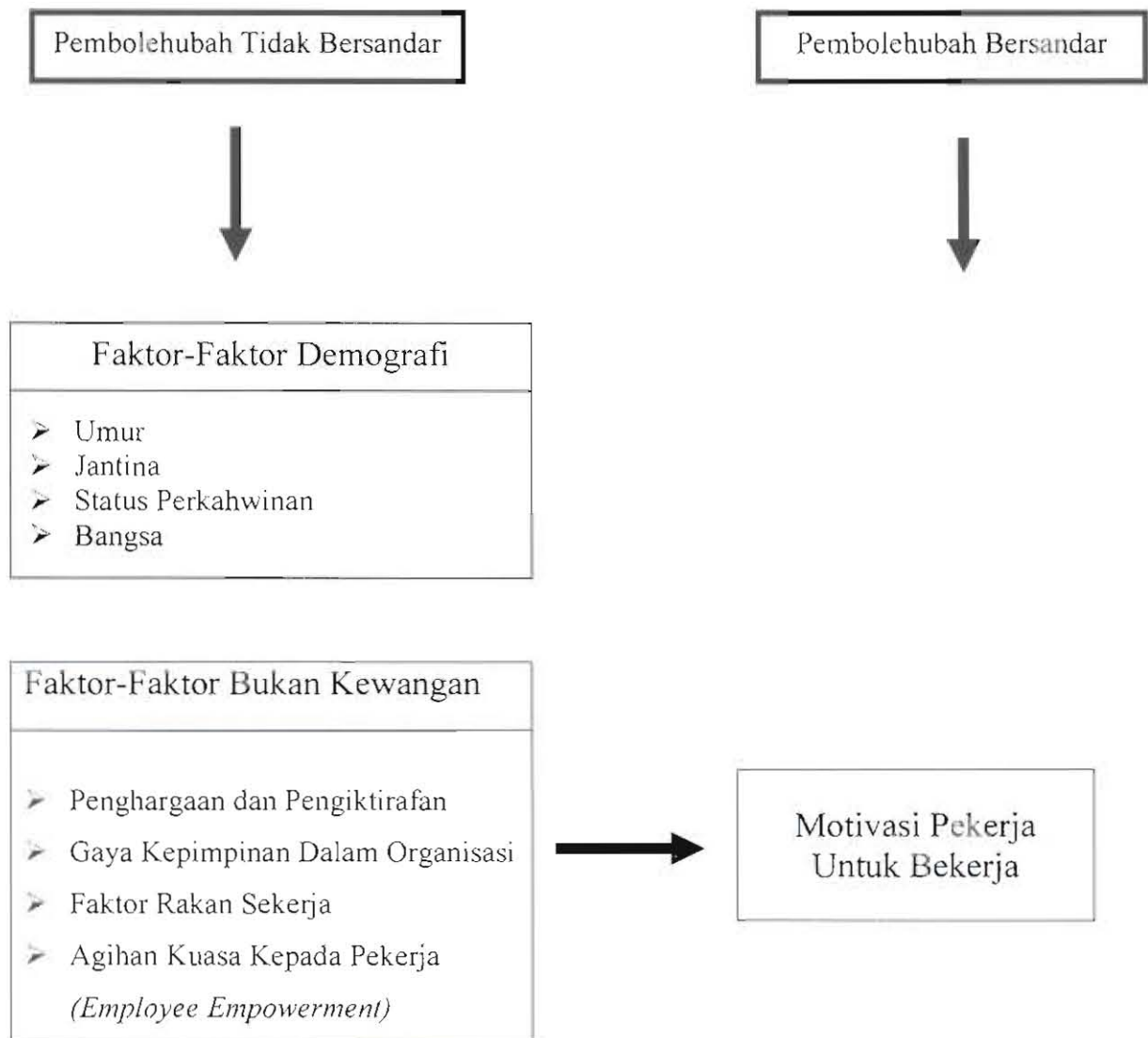
Objektif umum kajian ini dijalankan adalah untuk mengenalpasti sama ada beberapa faktor bukan kewangan yang merupakan pembolehubah bebas dalam kajian ini mempengaruhi motivasi para pekerja untuk bekerja ataupun sebaliknya iaitu tidak wujud perkaitan.

1.3.2 Objektif Khusus

Objektif khusus kajian ini dijalankan adalah seperti berikut :

- (a) Menenalpasti perkaitan yang wujud antara faktor penghargaan dan pengiktirafan yang diberikan oleh pihak pengurusan dengan motivasi pekerja untuk bekerja.
- (b) Menenalpasti perkaitan yang wujud antara faktor gaya kepimpinan dalam organisasi dengan motivasi pekerja untuk bekerja.
- (c) Menenalpasti perkaitan yang wujud antara faktor rakan sekerja dengan motivasi pekerja untuk bekerja.
- (d) Menenalpasti perkaitan yang wujud antara faktor agihan kuasa kepada pekerja (*employee empowerment*) dengan motivasi pekerja untuk bekerja.

1.4 Rangka Konseptual



1.5 Hipotesis Kajian

Hipotesis-hipotesis yang hendak diuji dalam kajian ini adalah seperti berikut:

- Ha 1** Terdapat perkaitan yang signifikan antara faktor penghargaan dan pengiktirafan dengan motivasi pekerja untuk bekerja.
- Ha 2** Terdapat perkaitan yang signifikan antara faktor gaya kepimpinan dalam organisasi dengan motivasi pekerja untuk bekerja.
- Ha 3** Terdapat perkaitan yang signifikan antara faktor rakan sekerja dengan motivasi pekerja untuk bekerja.
- Ha 4** Terdapat perkaitan yang signifikan antara faktor agihan kuasa kepada pekerja (*employee empowerment*) dengan motivasi mereka untuk bekerja

1.6 Kepentingan Kajian

Bahagian ini menerangkan mengenai kepentingan-kepentingan kajian yang dijalankan ini. Pengkaji mengenalpasti bahawa kajian ini mempunyai kepentingan terhadap 2 pihak yang utama iaitu pihak pengkaji dan pihak pengurusan organisasi.

(a) Kepentingan Terhadap Pengkaji

Kajian ini dapat mendedahkan kepada pengkaji mengenai cara-cara melakukan penyelidikan. Ia merupakan pendedahan kajian asas yang diperlukan sekiranya pengkaji ingin melakukan kajian yang lebih mendalam dan rumit pada masa akan datang. Dapatan kajian ini juga diharap akan dapat membantu pengkaji mengenalpasti sama ada wujudnya perkaitan antara beberapa faktor bukan kewangan dengan motivasi pekerja untuk bekerja dalam organisasi. Sekiranya terdapat perkaitan, pengkaji berharap akan dapat mengetahui sama ada perhubungan yang wujud tersebut adalah kuat, sederhana, ataupun perkaitan yang lemah.

(b) Kepentingan Terhadap Organisasi

Pihak pengurusan dalam sesebuah organisasi sememangnya mahukan prestasi kerja para pekerja di dalamnya berada pada tahap yang tinggi dan membanggakan. Ini bukan sahaja dapat memberi kebaikan kepada diri para pekerja, malah ia turut memberi kebaikan kepada organisasi iaitu menyumbang kepada pencapaian misi dan objektif organisasi itu sendiri.

Dapatan kajian ini diharap dapat dijadikan rujukan oleh pihak pengurusan organisasi kajian sekiranya mereka ingin mengenalpasti faktor-faktor yang boleh menyumbang kepada motivasi para pekerja bukan pengurusan untuk bekerja selain daripada ganjaran kewangan. Perhatian harus diberikan terhadap penentu-penentu prestasi kerja supaya langkah yang sewajarnya dapat diambil oleh pihak pengurusan bagi membantu meningkatkan prestasi kerja para pekerja khususnya faktor-faktor motivasi bukan kewangan.

1.7 Definisi Kata Kunci

Bahagian ini menerangkan definisi kata-kata kunci yang terdapat dalam kajian. Kata-kata kunci yang merupakan penentu kajian ini dinyatakan seperti berikut :

(1) Faktor-faktor bukan kewangan

Merujuk kepada faktor-faktor yang telah dikenalpasti berdasarkan kajian-kajian lepas yang boleh memberikan motivasi kepada para pekerja untuk bekerja selain daripada faktor ganjaran kewangan.

(2) Motivasi

Motivasi adalah merujuk kepada proses psikologi yang memberikan panduan dan tujuan tingkah laku (Kreitner, 1995). Menurut Buford, Bedeian, dan Lindner (1995) pula, motivasi dimaksudkan sebagai satu kecenderungan untuk bertingkah laku dalam sifat yang mempunyai tujuan dalam usaha mencapai keperluan yang spesifik. Bedeian (1995) juga mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk **mencapai** sesuatu. Motivasi juga boleh didefinisikan sebagai kuasa dalaman yang memandu individu-individu untuk melaksanakan matlamat peribadi dan matlamat organisasi.

Menurut Analoui (1999), motivasi boleh didefinisikan sebagai dorongan yang datang dari dalam diri seseorang individu yang akan menentukan tingkah laku serta usaha individu tersebut bagi mencapai matlamatnya dan definisi ini digunakan oleh pengkaji dalam menjalankan kajian ini.

(3) Pengiktirafan dan penghargaan

Pengiktirafan dan penghargaan yang dimaksudkan oleh pengkaji dalam kajian ini adalah merujuk kepada segala bentuk pujian, anugerah, dan pengiktirafan yang diterima oleh pekerja atas kerja yang mereka lakukan dan di atas sumbangan yang diberikan terhadap organisasi.

(4) Faktor rakan sekerja

Dalam kajian ini, faktor rakan sekerja yang dimaksudkan oleh pengkaji adalah bentuk perhubungan antara para pekerja dan juga kerjasama, nasihat dan dorongan yang diberikan oleh rakan-rakan sekerja dalam menjalankan tugas.

(5) Agihan kuasa kepada pekerja (*employee empowerment*)

Istilah ini boleh didefinisikan sebagai memberi kuasa dan tanggungjawab kepada para pekerja untuk membuat keputusan berhubung dengan segala aspek pembangunan produk dan juga perkhidmatan pelanggan. Ia juga boleh didefinisikan sebagai satu keadaan di mana pekerja mempunyai kuasa untuk membuat keputusan dan mengambil tindakan dalam bahagian kerja mereka.

(6) Gaya kepimpinan dalam organisasi

Kepimpinan boleh dimaksudkan sebagai kombinasi sifat-sifat, kemahiran-kemahiran, dan tingkah laku yang digunakan oleh pemimpin untuk berinteraksi dengan orang bawahannya. Dalam kajian ini, gaya kepimpinan yang dimaksudkan oleh pengkaji ialah proses memberi panduan dan dorongan kepada pekerja lain untuk mencapai matlamat-matlamat yang telah ditetapkan.